

PLAN DE VOLUNTARIADO DE LA FUNDACIÓN CREASVI

INTRODUCCIÓN

Desde su constitución la Fundación CREASVI ha tenido entre sus finalidades y objetivos los de potenciar la pedagogía y creatividad social a través de las metodologías participativas; aprender y enseñar el mejor-vivir dentro de los procesos que compartimos con otras personas, grupos u organizaciones; difundir las metodologías participativas a nivel teórico, pero también mediante la puesta en práctica de iniciativas grupales concretas; impulsar y extender las formas de democracia participativa en aquellos lugares donde se desarrollen sus actividades; potenciar la formación de redes con los grupos, organizaciones y personas con quienes crear el mejor-vivir, en los procesos sociales en los que la Fundación participe. En síntesis, la trayectoria personal y profesional de quienes componen CREASVI ha estado inserta en esta forma de actuar y entender la vida en sociedad, motivo por el cual intentan trasladar a esta organización y desde ella las formas participativas de actuación, apostando porque sean viables los proyectos de auto y co-gestión que contribuyan a un mejor-vivir de las personas.

CÓMO ENTENDEMOS EL VOLUNTARIADO

Desde el punto de vista de la Fundación CREASVI la actividad social llevada a cabo por las personas, los colectivos y grupos, más o menos organizados, para afrontar los problemas que les acucian, bien sea de manera directa o por solidaridad con otros, se vincula con el concepto de voluntariado. Podemos considerar, por tanto, que el voluntariado es el ejercicio libre y solidario de la acción colectiva frente a los problemas que acucian a la comunidad, que fomenta la autoorganización de las personas involucradas y su protagonismo al afrontar, tanto las situaciones indeseadas, como las formas de abordarlas. Entendemos asimismo que el trabajo que se desarrolla bajo la forma de voluntariado ha de conllevar un aprendizaje en distintos aspectos teóricos, metodológicos y técnicos, basados en la práctica cotidiana y en la reflexión acerca de la experiencia.

Pero también hay determinadas formas de actuar que no son precisamente la intención que nos mueve al fomento del voluntariado; dicho de otro modo, podemos definir también el voluntariado por lo que consideramos que “no es”, por aquello con lo que no estamos de acuerdo al elaborar este plan de voluntariado para la Fundación. No entendemos que la acción voluntaria sea una suma de tareas individuales e individualizadas. No compartimos el que la acción de voluntariado sustituya el empleo de otras personas, es decir, que se haga trabajo sin remuneración en beneficio de quienes lo han de pagar. Tampoco está en la línea de nuestro enfoque del voluntariado la sustitución de la actividad propia de las administraciones públicas por la actividad voluntaria. Asimismo, no compartimos el que la actividad voluntaria impida el que las personas directamente afectadas por los problemas queden alejadas del protagonismo que deseen realizar.

LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS VOLUNTARIAS

El proceso de enseñanza-aprendizaje que se ha de dar en el ejercicio de la acción voluntaria lo consideramos como un movimiento dialéctico y relacional, en el que las personas participantes aprendemos-haciendo y en relación con otras personas; es decir, es a través de la relación con la realidad vital y mediante los procesos de reflexión y debate con otras personas por los que somos capaces de extraer los aprendizajes significativos.

A partir de la experiencia acumulada en los años en que se viene trabajando en la puesta en marcha de las programaciones integrales con la utilización de metodologías participativas en contextos locales, y a fin de garantizar la viabilidad y sostenibilidad de los procesos puestos en marcha, partimos de las siguientes premisas como condiciones necesarias para incluir en los procesos formativos y de reflexión del plan de voluntariado:

- La necesidad de propiciar en la comunidad donde se trabaje la *autoformación de actores locales* en la utilización de metodologías participativas, para promover la existencia de equipos en los contextos locales, que puedan garantizar la continuidad de los procesos puestos en marcha, así como la iniciación de nuevos procesos participativos, una vez terminada la presencia de un equipo asesor/tutor. En el caso de Movimientos sociales, Servicios Públicos, Ayuntamientos, ONG, u otro tipo de entidades locales o regionales, consideramos fundamental que sean los propios técnicos de estas entidades quienes participen en la acción formativa, negociando en cada caso con la

entidad los tiempos necesarios de dedicación a los proyectos dentro de sus horarios de trabajo, o de dedicación voluntaria

- La necesidad de que esa *formación-acción* esté vinculada a las *prácticas locales* que se vayan llevando a cabo. Los equipos de personas voluntarias que participen de la acción autoformativa realizan prácticas reales y concretas en su entorno local y al aplicar estas metodologías a sus casos concretos, se da como resultado unos procesos participativos y la producción de materiales y conocimientos que pueden ser utilizados para Diagnósticos participativos y la puesta en marcha de Programaciones de Acciones Integrales y Sustentables (PAIS) de manera operativa
- La duración de un primer ciclo formativo y de participación habría que intentar que *no fuera de menos de un año*, ya que es el tiempo mínimo necesario para garantizar la realización de las fases del proceso, para alcanzar la elaboración de los Planes de Acción (PAIS). Y para que los Grupos Motores locales y las Comisiones de Seguimiento puedan consolidarse en la ejecución de las metodologías participativas, y en la auto-formación que les permita continuar los procesos.
- La conformación de los distintos grupos locales debe contar con el seguimiento/asesoramiento de un/a *coordinador/a o tutor/a local*, que es una persona experta en el manejo de las metodologías participativas que se están empleando, con el fin de garantizar la realización del proyecto con los ritmos convenientes y la calidad exigible. Los coordinadores/as también están dentro de la red de debate y que se plasma en seminarios periódicos, con el fin de actualizar y construir las metodologías a partir de las experiencias que se van llevando a cabo.
- La *transmisión/debate* de metodologías que se proponen para poner en marcha los procesos participativos, así como el asesoramiento y seguimiento metodológico de los mismos, se lleva a cabo mediante *encuentros presenciales* (que coinciden con las distintas fases de los proyectos), distribuidos a lo largo del ciclo establecido y que introducen los elementos necesarios para avanzar en los proyectos.

Por lo tanto, el proceso formativo con voluntarios y voluntarias se estructura en torno a los equipos de trabajo de la Fundación, que se encuentran implicados en los proyectos y procesos locales, o en equipos que se constituyen “*ex profeso*” para realizar el proceso

autoformativo, siempre con una acción, un territorio, una comunidad de puesta en práctica de las metodologías a aplicar.

EL CICLO DE ACCIÓN-FORMACIÓN-ACCIÓN DEL VOLUNTARIADO: NUESTRA METODOLOGÍA

Entendemos que el trabajo de voluntariado ha de sustentarse sobre una base metodológica que le de solidez y evite que las personas con las que se trabaje sean objetos de experimentación, que únicamente sirvan como campo de pruebas de las personas voluntarias. Entendemos que se han de ejercer el trabajo voluntario con respeto y responsabilidad hacia la comunidad en la que se realizan los proyectos y las personas que la componen. Nuestra metodología de trabajo participativo se estructura en sucesivos “saltos”, de la siguiente manera:

1. Un primer momento es la “**auto-reflexión**” del equipo voluntario o el grupo motor que pone en marcha un proceso. A veces se da por supuesto que quienes participan de la acción voluntaria tienen claro qué han de hacer, son sabedores de sus prejuicios y están dispuestos a escuchar y tomar las decisiones con la gente. Pero bajo esta capa de buenas intenciones pueden y suelen esconderse muchos reparos de los que los actores no somos conscientes. Todos tenemos prejuicios que no controlamos, por lo que es preferible hacer algún ejercicio que nos permita reconocerlos, de forma que se puedan controlar, para no interferir en el momento menos oportuno.
2. Distinguimos en la “negociación inicial” otro momento que marca todo el proceso, pues con las partes que lo inician, tanto la Fundación como las personas voluntarias o las entidades promotoras del proceso, se determinan los objetivos, tiempos totales, metodologías concretas, y condiciones de recursos, seguimiento, etc. Suele ser interesante que se constituya una Comisión de Seguimiento entre todas las partes involucradas, a la que se rinda cuentas y con quien debatir los pormenores y dificultades del proceso
3. Un tercer salto metodológico se refiere a que el grupo motor pueda elaborar un “mapeo de relaciones entre actores”, un “mapa estratégico” o “sociograma con conjuntos de acción”. Se trata de situar sobre un cuadrante de poder real y de afinidad cultural al tema que nos interesa dónde están los diversos sectores o grupos o departamentos administrativos que intervienen. Sirven además para tener una “muestra” de las redes clave de la vida cotidiana, por donde fluye la información básica y se reproducen las culturas en que se mueve la gente. Sirve de guía para el

trabajo y, según se plasmen los cambios producidos, de indicador de evaluación del proceso.

4. La escucha activa de las personas de la comunidad es otro salto que viene de lo que acabamos de plantear, pero en nuestro caso esta escucha tiene unas características especiales. Se trata de ir más allá de las peleas y dilemas dominantes que solemos encontrar. No se trata de saber qué opina la mayoría con un cuestionario, pues suelen ser opiniones superficiales y poco operativas para el trabajo participativo. Mucho más real es saber cuáles son las opiniones enfrentadas en la comunidad, donde se encuentran los nudos que se disputan la hegemonía entre lo dicho públicamente o cómo se perciben las diferentes vertientes de los problemas
5. Llegamos a los “talleres de creatividad social”, que son los espacios en los que se socializa la información recabada y en los que se somete a debate aquello que las personas voluntarias y quienes apoyan desde la Fundación, han sistematizado. Se pueden emplear distintas técnicas de planificación estratégica, como “multilemas” con las frases significativas, y/o “flujogramas”, con las posiciones que los participantes aportan en su grupo o en reuniones amplias, u otros dispositivos de priorización participativa. Estas priorizaciones son ya muy significativas para la puesta en marcha de algunas acciones que se consideren realizables y urgentes, lo cual supone el paso a la actividad mediante la autoorganización
6. El objetivo en este momento es el salto a la Planificación desde abajo, desde la gente que acuda desde la diversidad de sectores que hay en cualquier comunidad. No tanto que sean muchas las personas en número, sino su diversidad. Los grupos de trabajo son para acciones concretas, que se han acordado entre los implicados, y se diversifican según lo que les interesa a cada persona voluntaria o asociación. Son una manera de abrir los procesos a sectores concretos, que se sienten parte del conjunto, pero tienen sus propios objetivos y capacidad de acción. Abren el proceso a quienes no llegaron al principio y a las posiciones discursivas más variadas.
7. La “estructura autoorganizativa” que construye la gente implicada voluntariamente es la garantía de que se puedan ir consiguiendo los resultados esperados. Por eso dudamos de aquellos procesos que no dejan autoorganización para la toma de decisiones. Por el contrario, un Plan Integral debe contar con todas las formas posibles de ampliar los conjuntos de acción; un buen indicador es la diversidad de colectivos, sobre todo aquellos que no suelen estar presentes en este tipo de procesos, como los jóvenes, las mujeres, las personas migrantes, etc. No se trata solo de la autogestión, sino que se pueda combinar con la cogestión con las administraciones que se precisen en cada caso. La comisión de seguimiento, puede ser una fórmula entre otras para la democracia participativa.
8. Los procesos nunca terminan, lo contrario tal vez lo piense un técnico o un grupo de voluntarios desde una lógica de proyectos, pero no es así para la gente, para una

comunidad. Cuando se concreta la ejecución de algunas de las propuestas se abren nuevas cuestiones, porque los “planes” nunca se ajustan completamente a la realidad y menos con los imprevistos que siempre suceden. Quién no sienta que está aprendiendo en cada uno de los casos es que tal vez está aplicando mecánicamente una metodología sin reinventarla con la gente, en un proceso dinámico, dialéctico.

Este es el proceso mediante el que entendemos que se han de plasmar las actividades de las personas voluntarias que se vinculen con la Fundación CREASVI, es nuestra experiencia y aprendizaje y lo que podemos aportar en nuestros proyectos.

Procedimiento práctico de relación con las personas voluntarias

En la práctica ya se ha acuñado un procedimiento que suele ser operativo en la relación de las personas voluntarias con las organizaciones de acogida, en nuestro caso la Fundación CREASVI. Este proceso conlleva una serie de momentos y actuaciones, que son habituales en cualquier modelo de Plan de Voluntariado y pasamos a referir a continuación.

- Definición de perfiles voluntarios
- Las 5 fases del Ciclo de Gestión:
 - Captación y selección
 - Acogida
 - Acompañamiento y seguimiento
 - Cierre de la actividad voluntaria
 - Vinculación

→ La definición del perfil de las personas voluntarias

Cada proyecto tiene unas características propias y no es replicable mecánicamente, por lo tanto, en cada proyecto se deberán tener en cuenta sus requerimientos específicos, para proponer a quienes quieran prestar su empeño de manera voluntaria un contexto concreto. No se trata tanto de hacer un proceso de selección como de hacer propuestas a las personas voluntarias acordes con la situación concreta de cada proyecto.

De manera específica tendremos en cuenta los objetivos del proyecto, en función de los cuales se propondrá en los espacios propios de autoorganización, como el grupo motor o la comisión de seguimiento, las características de las personas voluntarias, externas a la comunidad, y que quieran participar del proceso, tales como tiempo de dedicación,

las funciones a desarrollar, si se busca que tengan alguna formación, experiencia o habilidades específicas, etc.

→ Las fases de gestión de la estancia de las personas voluntarias en la Fundación CREASVI

El proceso de incorporación de las personas voluntarias está abierto de manera permanente, teniendo en cuenta las actividades que tengan un desarrollo de curso escolar. Una vez contactada la persona se tendrá un primer encuentro con quien designe la Fundación o bien con quien desempeñe estas funciones en el proyecto (responsable de voluntariado). En esta primera entrevista, se tratará:

- ✓ Intereses de la persona
- ✓ Lo que el proyecto ofrece
- ✓ Presentación de la Fundación (trayectoria, intereses y objetivos, metodología participativa de trabajo, espacios de coordinación y trabajo en red, etc.)
- ✓ Se comenta el tipo de compromiso que se demanda (es deseable un tiempo de un año o un curso académico, dependiendo de los ritmos/tiempos de la comunidad y de los requerimientos de la metodología a emplear)
- ✓ Se informa sobre las actividades y calendario aproximado de la formación, en función de la metodología a aplicar y el proceso en la comunidad: celebraciones, encuentros formativos, de planificación, evaluación...
- ✓ Se hará, siempre que las circunstancias concretas lo permitan, una deriva o transecto por el territorio, momento que se aprovecha para su presentación a las personas que se encuentren al paso, a quienes ya trabajen en el proyecto o con quienes se haya quedado expresamente, para ir explicando lo que ofrecemos.

Como parte de la acogida de las personas voluntarias se designará a una persona del proyecto o de la Fundación como referencia, hasta que la/s persona/s voluntaria/s tengan la suficiente autonomía para ir desarrollando las tareas que se acuerden que van a desarrollar. Posteriormente tendrán sucesivos encuentros con la persona de referencia para ir poniendo en marcha el proceso formativo en las metodologías participativas que son propias del trabajo de la Fundación. Allí se tratará:

- ✓ Metodología de trabajo interno (actividades, participantes, materiales, reuniones, estilo ...)
- ✓ Metodología participativa de acuerdo al proyecto, momento o fase en que se encuentra, antecedentes, manejo de las técnicas apropiadas, etc.
- ✓ Plan de trabajo, cronograma, componentes del equipo de trabajo, otros pertinentes de acuerdo al programa.
- ✓ Encuentros de seguimiento y evaluación. Se establecerá una periodicidad, de acuerdo a la disposición del voluntariado por parte de la responsable del programa.

Es importante tener en cuenta que el proceso de formación en las metodologías participativas que emplea la Fundación se va a desarrollar desde el mismo momento de incorporación. Nuestra pretensión es ofrecer un proceso formativo que motive y aporte a la acción voluntaria en el contexto del proyecto de referencia en cada caso, favoreciendo el crecimiento personal y social de las personas voluntarias. Entendemos aquí la formación como un concepto más rico que el de transmisión o adquisición de unos conocimientos técnicos y/o acciones puntuales.

Siempre que sea posible se procurará y favorecerá el que las personas voluntarias continúen su vinculación con la comunidad en que desarrollan su actividad, con las problemáticas en las que han venido trabajando o son de su interés y, por supuesto, con la Fundación CREASVI.

Siempre que las personas voluntarias lo requieran la Fundación emitirá los documentos que dejen constancia de la labor desarrollada por aquéllas, con cuantos requisitos estén en nuestra mano acreditar.